COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel
2005

Canada

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2006
N° de catalogue HR1-2005
ISBN 0-662-49116-5
Ce rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission, à l'adresse :
www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Avril 2006

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2005* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Avril 2006

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2005* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.j.

c.c. M^me^ Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre

Table des matières

Message de la présidente 1

Faits saillants 3

Modèle de règlement des différends : Quoi de neuf? 5

- Première étape : l'évaluation préliminaire 6
- Règlement alternatif des différends 7
- Enquêtes 8
- Renvois au Tribunal 9
- Développements juridiques importants 10

Données attestant les progrès accomplis 14

L'équité en matière d'emploi 22

- Progrès des groupes désignés 22
- Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi 33

Faire progresser les droits de la personne et les libertés 37

- Programme de prévention de la discrimination 38
- Le Centre du savoir 41
- Initiatives stratégiques 43
- Information publique 46

Gestion moderne et engagement à rendre compte 46

Organigramme 50

Membres de la Commission 50

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Après 36 années dans la fonction publique fédérale, je prendrai ma retraite le 30 mai prochain. Je me considère particulièrement privilégiée d'avoir pu passer les quatre dernières années au sein d'un organisme dont le mandat est aussi important et touche la vie de tant de Canadiens et de Canadiennes.

Je profite de l'occasion pour souligner la contribution exceptionnelle de nos commissaires, de la direction et du personnel, qui ont joué un rôle essentiel dans les succès que nous avons obtenus. Je les remercie du fond du coeur de leur attachement durable à la cause des droits de la personne au Canada. Je suis particulièrement heureuse que la Commission ait réussi à moderniser ses programmes, et ce, grâce aux efforts soutenus et au professionnalisme de tous ses employés.

Désormais, la Commission n'est plus freinée dans son travail par l'accumulation chronique des dossiers. Elle accorde une importance particulière aux activités de prévention de la discrimination, entreprises dans un esprit de dialogue constructif et de collaboration avec les employeurs, les employés et les autres parties prenantes. La Commission entreprend aussi des recherches stratégiques et cible davantage ses activités juridiques pour répondre aux questions de discrimination systémique, tandis qu'elle rationalise son approche de l'équité en matière d'emploi. Toutes ces mesures ont été inspirées par l'engagement à apporter des améliorations constantes à nos pratiques de gestion.

Il reste énormément de travail à accomplir, et le combat que la Commission mène contre la discrimination exigera beaucoup de ses employés dans l'avenir. Je suis toutefois assurée que le nouveau modèle opérationnel dont la Commission s'est dotée a créé de solides assises sur lesquelles elle pourra s'appuyer afin de poursuivre son important travail en faveur des Canadiens et des Canadiennes.

Mary Gusella
Présidente

FAITS SAILLANTS

Règlement des différends

- L'âge moyen des dossiers à l'étude a été ramené de 25 mois en 2002 à 9,5 mois à la fin de février 2006, soit une réduction de 62 %.
- Le nombre de dossiers actifs de deux ans et plus a été réduit de 86 % à la fin de février 2006 et représente maintenant 7 % du nombre total de dossiers actifs, comparativement à 27 % en 2002.
- Le nombre de dossiers actifs a été ramené de 1 287 en 2002 à 720 à la fin de février 2006, soit une réduction de 44 %.

L'équité en matière d'emploi

- Dans le secteur privé, les personnes handicapées demeurent le groupe qui profite le moins des mesures d'équité en matière d'emploi. À l'inverse, les membres des minorités visibles sont pleinement représentés dans tous les secteurs et leur taux de recrutement correspond à leur taux de disponibilité. Leur représentation est la plus forte dans le secteur bancaire où ils occupent maintenant 21,8 % des emplois, dont 7,4 % des postes de cadres supérieurs, 15,4 % des postes de cadres intermédiaires et 24,9 % des postes de la catégorie des professionnels.
- Dans le secteur public, on observe des signes encourageants de progrès pour tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles qui demeurent utilisés en deçà de leur potentiel. Ces personnes occupent seulement 8,1 % de l'ensemble des emplois et leur taux de recrutement demeure inférieur à leur taux de disponibilité de 10,4 %. Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés lorsqu'il a endossé le plan d'action contenu dans le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, publié en 2000.

Initiatives stratégiques

- Le rapport spécial *Une question de droits*, publié en octobre 2005, examine l'incidence sur les droits de la personne de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*) qui limite la capacité de certains membres des Premières nations vivant dans des réserves de déposer une plainte aux termes de la *Loi*. Le rapport recommande l'abrogation de cet

article et l'adoption de mesures visant à garantir aux membres des Premières nations l'accès à un mécanisme efficace de règlement des différends en matière de droits de la personne.

- Le rapport *Il n'y a pas de service*, publié en juillet 2005, pose un regard détaillé sur l'incapacité du gouvernement de répondre efficacement aux besoins des personnes qui ne peuvent utiliser le système téléphonique habituel parce qu'elles sont sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole, et formule des recommandations précises pour corriger la situation.

- En décembre 2005, la Commission a accueilli une conférence sur la propagande haineuse dans Internet, conférence qui visait à resserrer les partenariats et à élaborer une vision commune avec des dirigeants communautaires préoccupés par ce problème et d'ouvrir la porte à de nouveaux réseaux d'intervenants civils et gouvernementaux qui partagent nos objectifs.

L'organisation

À la faveur d'une restructuration majeure, la Commission s'est dotée d'une vaste gamme d'outils lui permettant de s'acquitter pleinement du mandat que lui confère la *Loi*, dont voici quelques caractéristiques :

- Une Direction générale du règlement des différends, qui intègre tous les services reliés au traitement des plaintes, y compris les services précédant le dépôt de la plainte, la médiation avant et après le dépôt de la plainte, la conciliation, l'enquête, le processus juridique et la liaison avec le Tribunal.

- Une Direction générale de la prévention de la discrimination, qui regroupe le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, la Division des initiatives de prévention et de liaison, la Division des communications ainsi que les bureaux régionaux. La Commission pourra ainsi se focaliser sur l'établissement de relations plus positives et productives avec les employeurs tout en leur offrant des conseils et un soutien stratégiques.

- Un Centre du savoir, favorisant l'élaboration de politiques, la recherche, la consultation juridique, l'analyse statistique et les connaissances, dans le but de promouvoir la compréhension des droits de la personne au sein de la société canadienne.

- Une Direction des initiatives stratégiques, qui répond aux nouveaux enjeux et cherche à éliminer les problèmes systémiques plus généralisés.

Prix prestigieux

En juin 2005, la présidente Mary Gusella a reçu le Prix pour services insignes du Premier ministre, en reconnaissance de sa carrière émérite dans la fonction publique. En lui décernant ce prix, le Premier ministre a souligné en particulier les efforts déployés par M^me^ Gusella pour revitaliser la Commission.

En août 2005, la Commission a été finaliste du Prix pour l'innovation en gestion, décerné par l'Institut d'administration publique du Canada, soulignant la réussite obtenue par le nouveau processus de gestion du changement.

MODÈLE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS : QUOI DE NEUF?

La nouvelle Direction générale des services de règlement des différends, créée cette année, regroupe en une même unité tous les services reliés au processus de plainte. Elle propose une approche à guichet unique qui permet de traiter les plaintes le plus efficacement possible, à chaque étape, de la première demande téléphonique jusqu'à l'audience devant le Tribunal.

Un modèle global de règlement alternatif des différends, comprenant une gamme complète de services, soutient les parties tout au long du processus, soit la médiation préventive dès réception de la demande, la médiation avant et après l'enquête, la conciliation et le processus juridique.

La Commission bénéficie toujours du soutien de son comité consultatif sur le règlement alternatif des différends, qui garantit l'intégrité du programme et sa conformité aux principes des droits de la personne. Les anciens juges Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin et Roger Kerans composent ce comité formé en 2003. En 2005, le comité a adressé à la présidente des commentaires concernant un certain nombre de questions, notamment la réforme législative, les techniques de médiation et la consultation des intervenants.

Première étape : l'évaluation préliminaire

Par l'entremise de son nouveau mécanisme d'évaluation préliminaire, la Commission met l'accent sur les premières étapes du processus pour aider les parties à traiter les incidents de discrimination le plus rapidement possible. À cette fin, elle utilise son expertise pour déterminer le meilleur moyen de résoudre rapidement et à l'amiable le différend entre les parties. En gros, l'évaluation préliminaire consiste en une discussion franche et ouverte avec les parties au sujet des principaux points soulevés dans la plainte, des prochaines étapes du processus et des résultats potentiels.

Une réussite exemplaire...

En 2005, grâce à notre nouveau modèle d'évaluation préliminaire, une cause regroupant 200 plaintes, contenant des allégations remontant à plusieurs années, a pu contourner le processus d'enquête qui, autrement, se serait avéré long. Dans un laps de temps très court, l'assesseur a cerné un problème peu susceptible d'être corrigé sans être renvoyé au Tribunal canadien des droits de la personne. Un rapport a immédiatement été rédigé, décrivant le problème. Les parties et la Commission ont accepté la recommandation et l'affaire a été envoyée directement au tribunal. Dans l'intérêt du public, la Commission s'efforce de régler l'affaire avant son renvoi au tribunal. Cet exemple parmi d'autres montre bien que nous engageons davantage de ressources dans les premières étapes du mécanisme de plainte afin de mieux servir notre clientèle.

Dès réception d'une plainte, un spécialiste des droits de la personne expérimenté aide les parties à préciser les faits en litige et à se fixer des attentes réalistes. L'assesseur peut réunir les parties immédiatement afin d'établir le fond des allégations, déterminer les faits et les points en litige, fournir de l'information sur la réparation à laquelle les parties peuvent raisonnablement s'attendre et, en général, préparer la suite la plus appropriée du processus. Cette étape peut aboutir à un règlement ou au retrait de la plainte ou encore à une décision conjointe d'entreprendre la médiation. L'assesseur peut également établir un rapport afin d'accélérer l'enquête ou, s'il s'agit d'un cas complexe comme l'interprétation d'une loi, il arrive que l'on renvoie l'affaire directement au Tribunal.

À cette étape, les plaignants peuvent également être dirigés vers d'autres mécanismes, s'il y en a, conformément aux articles 40 et 41 de la *Loi*. Comme la Commission renvoie un plus grand nombre de dossiers aux mécanismes internes de règlement, elle a également l'obligation de soutenir les employeurs dans leurs efforts pour se doter de systèmes conformes aux normes établies.

Dans le cadre de son initiative de prévention de la discrimination, la Commission conseille les employeurs pour veiller à ce que leurs mécanismes de recours internes soient efficaces et équitables. Elle met à leur disposition des documents de formation et des outils d'apprentissage. En outre, elle publie en ligne une liste de médiateurs à la disposition des mis en cause qui souhaitent retenir de tels services pour résoudre les litiges dans leur milieu de travail. La Commission peut surveiller les employeurs pour s'assurer que les systèmes sont appliqués d'une manière uniforme et que les règlements lient toutes les parties. Un projet d'évaluation du programme est actuellement en cours afin que la Commission puisse mesurer le degré de satisfaction des clients et le rendement des médiateurs.

Après le traitement de leur plainte, les plaignants peuvent s'adresser à nouveau à la Commission. Le cas échéant, cette dernière évalue dans quelle mesure les mécanismes de règlement alternatif ont permis de régler les aspects concernant les droits de la personne qui avaient été soulevés dans la plainte avant de décider s'il est justifié d'approfondir l'enquête.

Les récentes décisions du Tribunal et la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* appuient totalement cette approche. La Commission considère qu'il revient aux organisations de traiter les problèmes dans leur milieu de travail respectif et elle continuera d'aider les mis en cause à optimiser leurs fonctions dans le domaine des droits de la personne.

Règlement alternatif des différends

La Commission croit fermement au potentiel de transformation des mécanismes de règlement alternatif des différends et a lancé à cette fin les nouvelles initiatives décrites ci-dessous.

- La **médiation préventive** est un mécanisme volontaire qui aide les parties à en arriver à une solution susceptible d'être rapidement appliquée afin de dissiper les principales préoccupations du plaignant potentiel dès la réception de sa demande, mais avant le dépôt de sa plainte.

- La **médiation préalable à l'enquête** est un mécanisme volontaire qui prend place dès le dépôt de la plainte, mais avant la tenue d'une enquête. À cette étape, les médiateurs de la Commission s'assurent que le règlement est dans l'intérêt public en encourageant les parties à y inclure une réparation visant l'intérêt public, par exemple la modification des politiques ou la formation des gestionnaires et du personnel.

- La **conciliation** est un processus obligatoire que la Commission peut ordonner en tout temps après la réception d'une plainte. La nouveauté de ce processus est la possibilité de renvoyer certains cas directement au tribunal sans autre intervention de la part de la Commission. Dans d'autres cas, un agent expérimenté des droits de la personne évalue la plainte et les mécanismes de règlement possibles en se basant sur un nouveau rapport d'enquête global ainsi que sur les observations présentées par les parties et les commentaires de l'assesseur. Les parties prennent connaissance de ces renseignements avant de rencontrer le conciliateur. Durant les négociations, le conciliateur se sert de l'évaluation pour diriger les discussions concernant le bien-fondé du cas et pour rechercher des solutions de règlement qui sont raisonnables à la lumière des éléments de preuve disponibles.

- Le **suivi des règlements** est un processus en vertu duquel la Commission fait le suivi de tous les règlements approuvés depuis janvier 2003 par l'entremise des divers modes de règlement alternatif des différends, pour s'assurer que les règlements sont pleinement appliqués. En décembre 2005, 589 dossiers avaient été finalisés, 5 nécessitaient une mesure d'application et 374 étaient encore actifs.

- Un **programme de sensibilisation** permet aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux syndicats et aux groupes de défense des droits de mieux comprendre le modèle de règlement alternatif des différends et les encourage à l'utiliser.

Enquêtes

Les enquêtes sont désormais confiées à une équipe de spécialistes composée d'agents des enquêtes, du processus juridique et des politiques, spécialisés dans divers domaines. L'équipe est secondée d'un comité d'examen composé de cadres supérieurs et peut faire appel à d'autres spécialistes au besoin.

Un nouveau modèle de rapport d'enquête plus informatif est désormais utilisé. Il prévoit un cadre juridique et analytique et est davantage axé sur les questions soulevées dans la plainte. La formation d'équipes multidisciplinaires regroupées par motifs permet de déterminer plus facilement le meilleur mode de règlement des cas et de mener des enquêtes plus efficaces et rapides ou de trouver des solutions plus créatrices.

Un plaignant reconnaissant...

Merci encore pour TOUT! Votre bonté, votre écoute et votre empathie sont des éléments essentiels du processus de guérison.

Renvois au Tribunal

Grâce à une stratégie ciblée en matière de poursuites, la Commission peut soutenir les parties à l'étape de la médiation préalable tout en poursuivant activement au Tribunal canadien des droits de la personne, les dossiers d'intérêt public ayant une forte incidence.

En 2005, la Commission a continué de concentrer ses activités juridiques sur les questions ayant la plus grande incidence sur les droits de la personne. Comme en 2004, elle continue de préciser son rôle de représenter l'intérêt public dans les instances renvoyées au Tribunal. Elle décide au cas par cas de la portée et de la nature de son intervention, en se fondant sur divers facteurs, par exemple le fait que l'affaire soulève des grandes questions stratégiques, des enjeux politiques importants ou de nouvelles questions de droit.

En 2005, les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 72 plaintes dans le cadre de séances de médiation organisées par le Tribunal, ce qui représente 73,5 % du total des plaintes réglées au Tribunal. La Commission est intervenue dans 13 des 24 cas qui se sont rendus à l'étape de l'audience en 2005.

Développements juridiques importants

En 2005, la Commission a participé entre autres aux instances suivantes devant le Tribunal.

- Dans l'affaire *Chambre des communes et autres c. Satnam Vaid et autres*, la Cour suprême du Canada a statué que la *Loi* pouvait s'appliquer aux employés du Parlement et que les appelants n'avaient pas démontré le bien-fondé du privilège parlementaire relativement au pouvoir d'embaucher, de gérer et de licencier le chauffeur du président de la Chambre des communes. La Cour a également conclu qu'en raison du libellé de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, l'affaire devait être renvoyée à la Commission des relations de travail dans la fonction publique et non à la Commission des droits de la personne.

- Dans l'affaire *Keith Dreaver et autres. c. Jim Pankiw*, le Tribunal canadien des droits de la personne a statué que les députés ne sont pas exonérés des dispositions de la *Loi* lorsqu'ils envoient des bulletins parlementaires à leurs électeurs. L'intimé a présenté une demande d'examen judiciaire de la décision à la Cour fédérale.

Une solution novatrice

Même si les règlements sont souvent confidentiels, il arrive que les parties décident conjointement de rendre publiques les conditions du règlement. En 2005, un règlement est ainsi intervenu entre le sénateur Jean-Robert Gauthier et la Société Radio-Canada (SRC) en ce qui concerne le sous-titrage codé en français à la SRC et au Réseau de l'information.

Même si l'affaire devait être entendue par le Tribunal, l'avocat de la Commission a réuni les parties et organisé une séance de médiation présidée par l'honorable Gérard La Forest, ci-devant juge de la Cour suprême du Canada et membre du conseil consultatif sur le règlement alternatif des différends. L'affaire a été réglée et, au titre du règlement intervenu, un groupe de travail a été mis sur pied pour étudier les mécanismes techniques du sous-titrage codé en langue française. Le groupe de travail définira les paramètres d'un éventuel partenariat entre la SRC et la Cité Collégiale dans le but de former et de recruter du personnel qualifié. Cette entente représente une victoire pour les francophones sourds ou malentendants.

- Dans l'affaire *Gian Sangha c. MacKenzie Valley Land and Water Board*, la Commission a présenté une plainte au Tribunal au sujet de la discrimination exercée à l'endroit d'immigrants membres de minorités visibles très instruits. Cette affaire concernait les répercussions différentes qu'avaient sur ce groupe les critères d'admissibilité de l'employeur, lesquels excluent les candidats surqualifiés. Le témoignage d'experts laissait entendre que les récents immigrants étaient surreprésentés dans cette catégorie. Pour la première fois, un tribunal a reconnu que le refus d'embaucher un candidat pour le motif qu'il semble trop qualifié pour le poste avait un effet discriminatoire sur les immigrants membres de minorités visibles. Ce qui, au départ, apparaissait comme une plainte de racisme manifeste s'est transformé en une analyse poussée d'un problème de discrimination systémique fondé sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les membres de minorités visibles très instruits.

- Dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Procureur général du Canada (Forces canadiennes)*, la Commission voulait déterminer si les Forces canadiennes avaient exercé une discrimination fondée sur l'âge contre le plaignant, George Morris, en lui refusant une promotion. La Cour fédérale d'appel a maintenu la décision du Tribunal selon laquelle la Commission avait établi une preuve *prima facie* sans avoir à faire la preuve de l'âge des candidats retenus, dans la mesure où l'âge était l'un des motifs du refus d'accorder une promotion au plaignant.

- Dans l'affaire *Procureur général du Canada (Forces canadiennes) c. Raymond Irvine*, on tentait d'établir si les Forces canadiennes avaient respecté leur obligation de prendre des mesures d'adaptation lorsqu'elles ont décidé que le plaignant était inapte au service pour des raisons médicales. La Cour fédérale d'appel a maintenu la décision du Tribunal qui concluait que les Forces canadiennes avaient failli à leur obligation de prendre des mesures d'adaptation parce que leur évaluation médicale était incomplète. Cette décision confirme que le processus est aussi important que le résultat lorsqu'on évalue la pertinence des mesures d'adaptation.

- Dans l'affaire *Bob Brown c. Commission de la capitale nationale*, la Commission canadienne des droits de la personne a participé à une audience devant le Tribunal au sujet de l'accès des personnes handicapées à des infrastructures publiques. Cette affaire concerne la reconstruction de l'escalier de la rue York, au centre-ville d'Ottawa, qui permet la circulation piétonnière entre le parc Major et le marché By, et désormais inaccessible aux personnes à mobilité réduite. La décision n'a pas encore été rendue.

- La Commission a participé aux audiences devant le Tribunal pour un certain nombre de plaintes concernant des messages haineux sur Internet, un sujet qu'elle continue de considérer comme une question d'intérêt public fort importante. Dans un jugement marquant dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Tomasz Winnicki*, la Cour fédérale a ordonné à la partie intimée de s'abstenir de diffuser des messages haineux dans Internet en attendant la décision du Tribunal dans des affaires connexes. Cette importante mesure de redressement démontre avec quel sérieux les tribunaux sont prêts à traiter le problème de la propagande haineuse dans Internet.

- Autre fait important en matière de jurisprudence, le Tribunal a statué, dans une décision rendue le 10 mars 2006 dans l'affaire *Warman c. Kulbashian et autres*, que quatre mis en cause, incluant l'entreprise de service d'hébergement Web exploitée par M. Kulbashian, avaient mené à la communication de messages haineux, et a ordonné à l'entreprise de cesser d'afficher ces messages et de verser une amende. Dans cette cause, le Tribunal a conclu que l'entreprise d'hébergement avait participé activement à la communication du matériel offensant et ne pouvait, en conséquence, invoquer l'exception prévue au paragraphe 13(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* visant les propriétaires d'entreprise de télécommunication. Il reste à déterminer si cette décision s'appliquera à d'autres fournisseurs de services Internet lorsque ceux-ci offrent davantage que ce service.

Intervention dans d'autres affaires

En plus des procédures reliées aux plaintes déposées aux termes de la *Loi*, la Commission est intervenue dans d'autres affaires importantes jugées d'intérêt public dans d'autres domaines de compétence, notamment :

- La décision, datée du 2 mars 2006, dans l'affaire *Balvir Singh Multani et autres c. la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, dans laquelle la Cour suprême du Canada a accepté le bien-fondé de l'intervention de la Commission concernant l'obligation de la Commission scolaire de prendre des mesures d'adaptation aux croyances religieuses quand ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive. La Cour a décidé que l'interdiction absolue du kirpan n'était pas nécessaire dans ce cas pour garantir une sécurité raisonnable. En conséquence, l'interdiction n'a pas été jugée comme constituant une atteinte minimale de la liberté de culte des étudiants sikhs et à été invalidée. La Cour a souligné expressément la participation de la Commission à l'analyse juridique de la cause. Bien que cette décision se rapportait à la situation prévalant dans une école donnée, les principes qui y ont été énoncés aideront à préciser les interrelations entre sécurité et droits de la personne dans d'autres dossiers.

- La décision de la Cour suprême du Canada concernant le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada, dans laquelle la Cour a conclu que le projet de loi est conforme à la Constitution.

- L'intervention, devant la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Robert Tranchemontagne et autres c. Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et autres (Werbeski)* à l'effet que la législation sur les droits de la personne lie les tribunaux administratifs et doit être appliquée pour trancher des questions de droit.

Équité salariale

D'importants événements sont également à signaler dans le domaine de l'équité salariale. Les récentes décisions de la Cour fédérale et de la Cour suprême du Canada favoriseront vraisemblablement le traitement rapide des plaintes de disparité salariale. Dans le passé, l'enquête sur ces plaintes était souvent retardée en raison de la difficulté à obtenir de l'information, notamment en ce qui concerne la valeur de la tâche. La Cour a confirmé que les parties devaient coopérer pleinement et fournir des renseignements durant l'enquête instituée à la suite d'une plainte de disparité salariale. Si les renseignements n'existent pas, il revient alors aux parties de qui l'information est sollicitée d'établir cette information.

La Commission est également intervenue dans d'autres affaires importantes concernant l'équité salariale, notamment dans le cas suivant.

- En janvier 2006, la Commission a comparu devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *SCFP c. Air Canada*. La Cour a maintenu la décision de la Cour fédérale d'appel et confirmé ce que la Commission avait toujours affirmé : aux fins de l'équité salariale, il est possible d'établir des comparaisons entre des employés d'une même compagnie, même lorsque ces derniers sont visés par des conventions collectives différentes, dans la mesure où ils sont assujettis à une politique commune de l'employeur en matière de rémunération et de personnel. Il s'agit là d'une décision historique en matière d'équité salariale, qui précise une question importante et qui, en bout de ligne, simplifiera et accélérera le processus d'enquête dans cette affaire et dans d'autres. La Cour a rejeté le pourvoi d'Air Canada, avec dépens devant toutes les cours.

> *Dans son jugement, la Cour suprême du Canada a fait remarquer que l'interprétation de la Commission, fondée sur le sens commun, du terme « établissement » allait dans le sens des objectifs législatifs de l'article 11 de la* Loi canadienne sur les droits de la personne.

- En octobre 2005, le Tribunal canadien des droits de la personne a rendu sa décision attendue depuis longtemps dans une affaire d'équité salariale entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et des employés de Postes Canada. Le Tribunal a conclu qu'il existait un écart salarial entre les employés du Groupe commis aux écritures et règlements, à prédominance féminine, et ceux du Groupe opérations postales, à prédominance masculine. Les parties ont demandé l'examen judiciaire de cette décision.

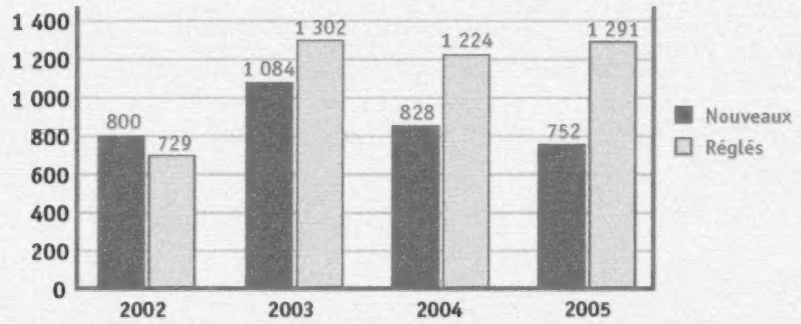
- La Commission a fait une intervention d'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *CEP et autres. c. Bell Canada*. Elle a proposé l'ajournement de la procédure afin de permettre la tenue de séances de médiation pour tenter de régler les plaintes.

DONNÉES ATTESTANT LES PROGRÈS ACCOMPLIS

Les données suivantes démontrent que le modèle opérationnel mis en oeuvre par la Commission en 2002 produit les résultats escomptés. L'arriéré est pratiquement éliminé, la charge de travail liée aux plaintes est dans la norme et la productivité s'est passablement accrue.

Les progrès sont mesurés par rapport à l'année 2002, année où la Commission a commencé à apporter des améliorations à son modèle opérationnel.

Figure 1 Cas nouveaux et cas réglés : élimination de l'arriéré

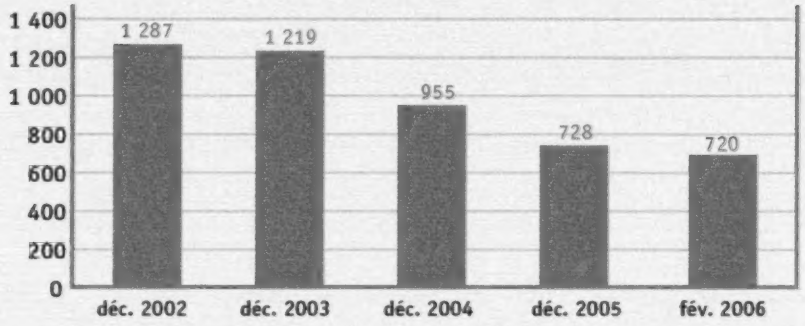


- Selon les données de 2002, sur les 800 nouvelles plaintes acceptées cette année-là, 729 décisions définitives ont été rendues par la Commission. Les cas commencent à s'accumuler lorsque la Commission ne règle pas plus de dossiers qu'elle en accepte.

- Depuis trois ans, cette tendance s'est renversée : en 2005, la Commission a accepté 752 nouveaux dossiers et rendu 1 291 décisions définitives.

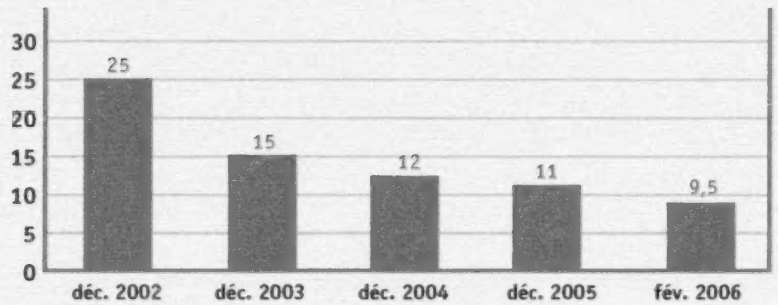
- Depuis 2003, la Commission a réglé chaque année plus de cas qu'elle en acceptait, éliminant pour ainsi dire tout arriéré de travail.

Figure 2 Dossiers à l'étude : réduction de 44 %



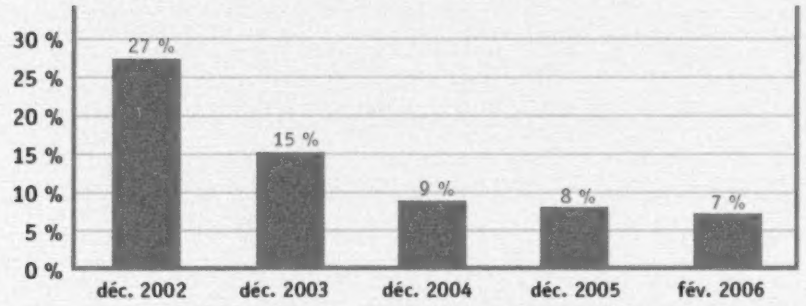
- De 2002 à la fin de février 2006, le nombre de dossiers actifs est passé de 1 287 à 720 grâce aux améliorations apportées au modèle opérationnel de la Commission.
- Il s'agit d'une réduction de 44 % du nombre de dossiers à l'étude.

Figure 3 Âge moyen des dossiers : réduction de 62 %



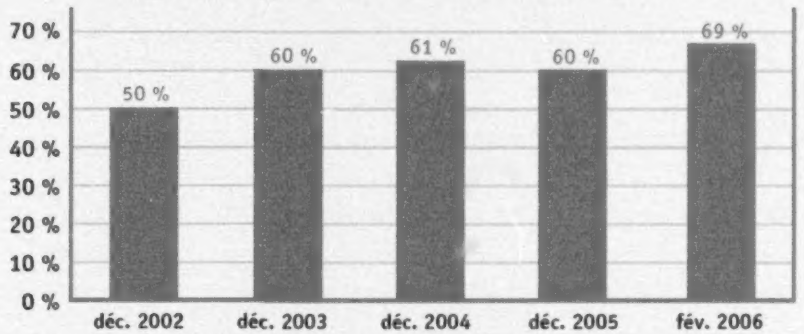
- Entre 2002 et la fin de février 2006, la Commission a réussi à ramener l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude de 25 à 9,5 mois.
- Il s'agit là d'une réduction de 62 % de l'âge des dossiers par rapport à 2002.

Figure 4 Dossiers de deux ans et plus : réduction de 86 %



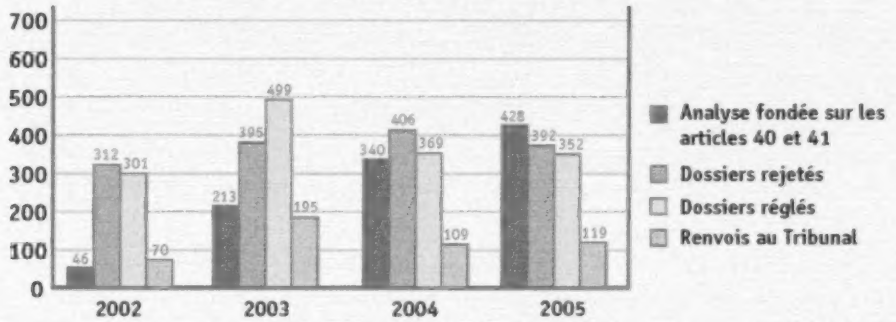
- Entre 2002 et la fin de février 2006, la proportion de dossiers de deux ans ou plus par rapport au total de dossiers à l'étude a été réduite de 27 % à 7 %. En 2002, il y avait 347 dossiers de deux ans ou plus, comparativement à 49 à la fin de février 2006.
- Cela représente une réduction de 86 % par rapport à 2002.
- En raison de la complexité de certains dossiers qui touchent des problèmes systémiques, notre inventaire comportera toujours des dossiers plus âgés, mais ceux-ci ne devraient jamais représenter plus qu'un faible pourcentage du nombre total.

Figure 5 Dossiers de moins d'un an : augmentation de 50 % à 69 % du nombre de dossiers



- En 2002, les dossiers de moins d'un an représentaient 50 % de l'ensemble des dossiers, tandis qu'à la fin de février 2006, ce pourcentage est passé à 69 %.
- La Commission progresse régulièrement dans l'atteinte d'une norme de service selon laquelle 85 % des dossiers seront réglés dans un délai d'un an.

Figure 6 Décisions définitives ventilées par type : hausse de 77 % de la productivité



- *Notre dernier rapport annuel indiquait que 122 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2004. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 109, puisque 13 cas ont été réglés par la conciliation en 2005, avant leur renvoi au Tribunal.*

Règlement des cas en 2005

En 2005, la Commission a rendu 1 291 décisions définitives, une augmentation de 5 % par rapport à 2004 et de 77 % comparativement à 2002. De ce nombre :

- 428 décisions, soit 33 %, concernaient des plaintes auxquelles la Commission a décidé de ne pas donner suite, en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi*. Dans 353 cas, la Commission a invité les plaignants à recourir à un autre mécanisme de réparation. Les 75 cas restants avaient excédé les délais, ou étaient hors du champ de compétence, frivoles ou vexatoires. Ce nombre est 10 fois supérieur à celui de 2002.

- La Commission a étudié les 863 autres plaintes en fonction de leur mérite et, selon le cas, a décidé de les rejeter, d'approuver un règlement ou de les renvoyer devant le Tribunal.

- Les 392 dossiers rejetés par la Commission représentaient 45 % du total des cas traités en 2005. En général, la Commission a été saisie de ces cas au terme d'une enquête. Les motifs des rejets sont divers : insuffisance de preuves, absence de bien-fondé parce que la partie intimée a pris des mesures pour corriger la situation. Il peut aussi s'agir de cas, peu nombreux, où les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte. Ces cas représentent une tendance assez stable depuis les quatre dernières années.

- En 2005, la Commission a réglé 352 dossiers au total, soit 41 % de tous les cas étudiés. La plupart des règlements ont nécessité l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur de la Commission. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire elles-mêmes.

- En 2005, la Commission a renvoyé au Tribunal 119 dossiers, soit 10 de plus que l'année précédente. Ce nombre inclut 594 plaintes que la Commission a regroupées en un seul cas à des fins statistiques et représente 14 % des cas étudiés en 2005, comparativement à 12 % en 2004.

Figure 7 Ventilation des plaintes signées par type de mis en cause

	2004		2005	
	N^bre	%	N^bre	%
Secteur public	373	45	338*	45
Secteur privé	308	37	301	40
Particuliers	81	10	52	7
Réserves, bandes et conseils de bande	45	5	34	5
Syndicats	21	3	27	4
Total	**828**	**100**	**752**	**100**

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 8 Ventilation des plaintes signées par province ou territoire

	2002		2003		2004		2005	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48
Colombie-Britannique et Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15
Québec	140	18	168	15	106	13	84	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10
Nouvelle-Écosse	51	6	45	4	41	5	24	3
Saskatchewan	22	3	39	4	35	4	32	4
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	5
Nouveau-Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2
Terre-Neuve-et-Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1
À l'étranger	4	1	7	1	4	–	2	–
Île-du-Prince-Édouard	3	0	7	1	3	–	–	–
Total	**800**	**100**	**1 084**	**100**	**828**	**100**	**752***	**100**

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 9 Motifs de distinction illicite – Plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Déficience	438	44	495	37	389	39	429	50
Sexe	188	19	204	16	165	17	102**	12
Origine nationale ou ethnique	94	9	141	11	109	11	73	8
Race	71	7	146	11	105	11	74	8
Âge	65	7	159	12	60	6	51	6
Religion	30	3	35	3	34	3	40	5
Couleur	30	3	59	4	26	3	14	2
Orientation sexuelle	31	3	27	2	21	2	23	3
État matrimonial	14	2	15	1	14	2	13	1
État de personne graciée	3	–	1	–	5	–	2	–
Total	**994**	**100**	**1 320**	**100**	**989**	**100**	**866**	**100**

* Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 10 Types d'allégations indiquées dans les plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	666	65	1 048	66	834	67	821**	75
Relatives à des services (articles 5, 6)	128	13	195	12	179	14	132	12
Harcèlement – emploi (article 14)	164	16	249	16	175	14	95	9
Représailles (article 14.1)	15	2	33	2	22	2	12	1
Harcèlement – services (article 14)	26	3	31	2	18	1	7	1
Propagande haineuse (article 13)	4	–	10	1	10	1	13	1
Adhésion syndicale (article 9)	7	0,5	2	–	7	1	7	1
Disparité salariale (article 11)	7	0,5	7	–	–	–	2	–
Avis, affichage, symboles (article 12)	2	–	9	1	–	–	2	–
Total	**1 019**	**100**	**1 584**	**100**	**1 245**	**100**	**1 091**	**100**

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs plaintes comportant plus d'une allégation.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Progrès des groupes désignés

Explication des données

La section suivante compare les progrès réalisés par les quatre groupes désignés dans les secteurs privé et public régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, depuis son entrée en vigueur en 1997. Les progrès sont mesurés par rapport aux données du recensement de 2001 sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA).

Dans le cas du secteur privé, les données sont fondées sur l'analyse, faite par la Commission, des rapports de 496 employeurs transmis au ministre du Travail en date de septembre 2005. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données figurant au présent rapport et celles figurant dans le rapport annuel de 2005 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail, et fondées sur des données ultérieures.

En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de cette main-d'oeuvre en particulier. Ces chiffres englobent seulement les citoyens canadiens puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue aux citoyens canadiens pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres des minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique également aux « employeurs distincts » qui font partie du secteur public, mais non de la fonction publique même, par exemple l'Agence du revenu du Canada. Comme ces employeurs déposent des rapports distincts, il n'est pas possible de commenter les progrès réalisés par les groupes désignés au sein de leurs effectifs combinés. Les employeurs distincts sont toutefois visés par les vérifications et doivent appliquer des plans d'équité en matière d'emploi pour atteindre la pleine représentation des groupes désignés au sein de leur effectif.

Occasions de croissance

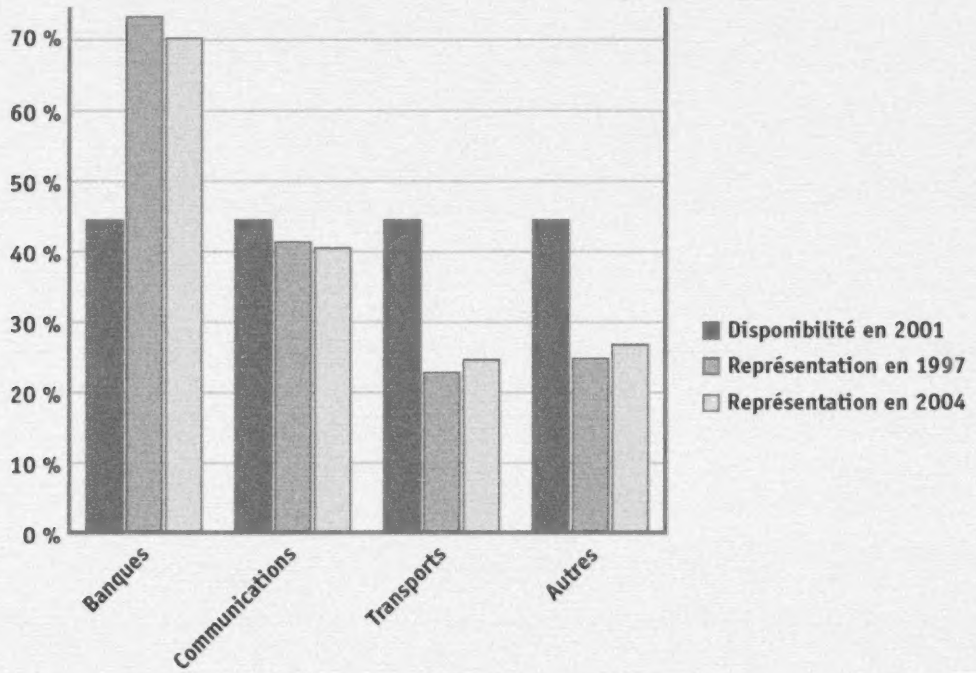
Dans le secteur privé

L'année 2004 a été une année exceptionnelle au chapitre des possibilités dans le secteur privé pour les membres des groupes désignés. Pour 2004, 496 employeurs ont déposé les données sur leurs effectifs, lesquels totalisaient environ 650 000 employés. Les organismes du secteur privé touchés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transports et d'autres entreprises comme les entreprises d'exploitation minière, les musées, les sociétés céréalières, les sociétés d'énergie nucléaire et autres. Près de 100 000 personnes ont été recrutées dans le secteur privé en 2004, soit au-delà de 20 000 personnes de plus que l'année précédente. Les membres des groupes désignés ont obtenu environ la moitié des postes. Dans l'ensemble des groupes désignés, seules les minorités visibles ont obtenu une part du recrutement qui correspondait à leur disponibilité, tandis que les personnes handicapées ont continué d'être les moins avantagées.

Dans la fonction publique

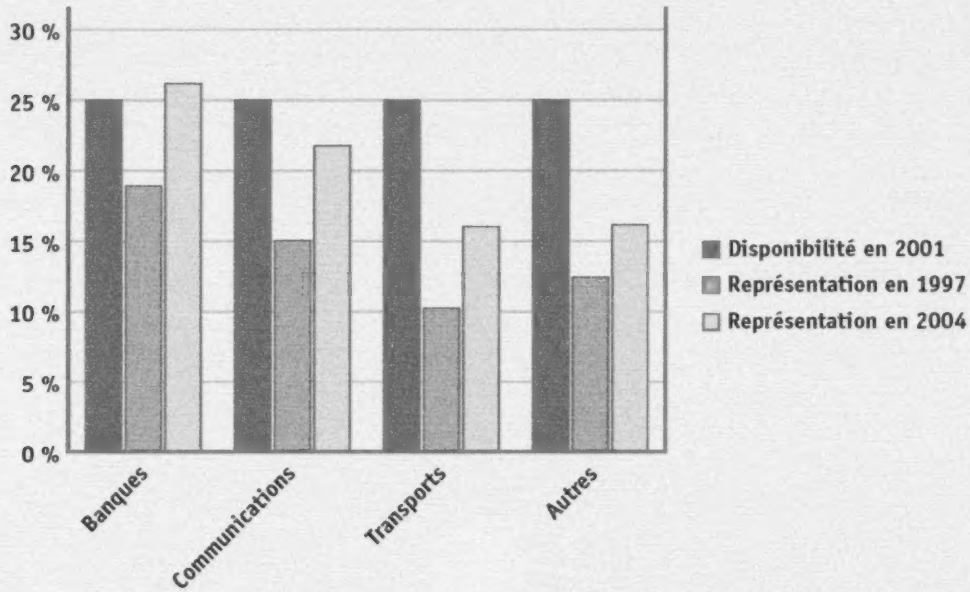
Au 31 mars 2005, 73 ministères et organismes fédéraux employaient environ 166 000 personnes. Plus de 10 200 postes vacants ont été dotés, c'est-à-dire 2 000 de moins que l'année précédente. Environ 3 300 de ces postes étaient des postes permanents et 6 900 étaient des postes temporaires de trois mois ou plus. Les progrès ont été encourageants pour tous les groupes sauf celui des minorités visibles qui continue d'être grandement sous-représenté. Malheureusement, le gouvernement n'a jamais atteint les objectifs qu'il avait établis en approuvant le plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, publié en 2000.

Figure 11 Les femmes dans le secteur privé



- Les femmes détenaient 43,4 % de tous les emplois en 2004, une légère baisse par rapport aux 44,6 % enregistrés en 1997 et un pourcentage inférieur au taux de disponibilité générale de 47,3 % constaté pour le secteur privé lors du recensement.
- La proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes est passée de 14,8 % en 1997 à 20,9 %, mais elle reste inférieure au taux de disponibilité de 25,1 % pour ces postes.
- Les femmes continuent de détenir la plupart des emplois dans le secteur bancaire, surtout à cause du grand nombre d'emplois de bureau. Leur représentation a diminué légèrement, soit de 73,6 % en 1997 à 69,6 % en 2004.
- Des gains importants ont été réalisés pour les postes de cadres supérieurs dans le secteur bancaire, où la part des emplois des femmes est passée de 18,6 % en 1997 à 27,2 % en 2004. Les femmes occupent également plus de la moitié de tous les postes professionnels et de cadres intermédiaires dans ce secteur.

Figure 12 Femmes occupant des postes de cadres supérieurs
Secteur privé sous réglementation fédérale



- Les femmes détenaient 25,3 % de tous les emplois dans le secteur des transports, comparativement à 23,3 % en 1997. Elles y occupaient aussi 16,0 % des postes de cadres supérieurs, une augmentation notable par rapport aux 9,9 % constatés en 1997.

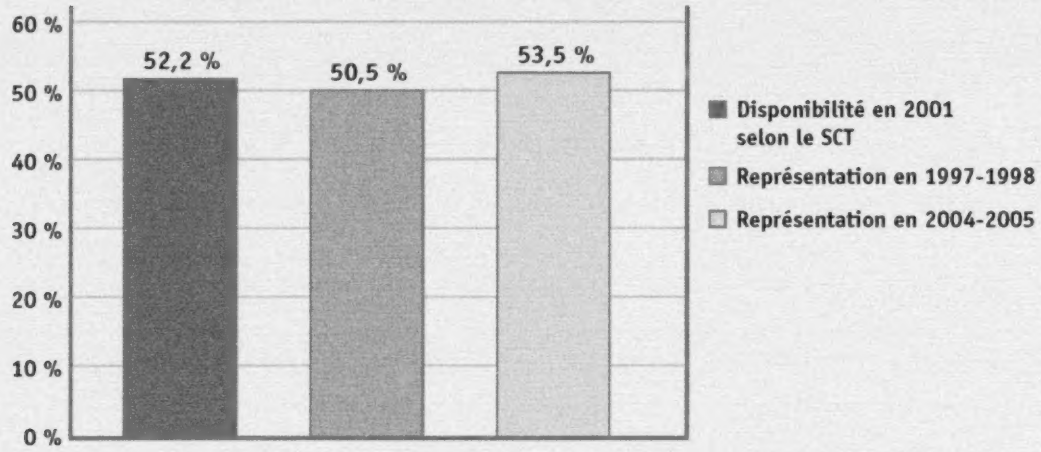
- Dans l'industrie des communications, les femmes détenaient 41,1 % de tous les postes, un pourcentage relativement stable depuis 1997. Même si leur part des postes de cadres intermédiaires et de professionnels est restée stable, leur représentation au niveau des cadres supérieurs est à la hausse, passant de 14,9 % en 1997 à 21,3 % en 2004.

- Les femmes continuent d'occuper une plus grande part de tous les emplois à temps partiel et temporaires. Ces emplois représentent maintenant 16,3 % de tous les postes, en hausse par rapport aux 14,7 % de 1997. En 2004, 23,4 % des femmes et 10,8 % des hommes occupaient un poste à temps partiel ou temporaire, soit des proportions plus élevées qu'en 1997, où elles s'établissaient à 22,6 % pour les femmes et à 8,4 % pour les hommes.

- Bien que les femmes handicapées et les femmes membres des minorités visibles détenaient plus d'emplois à temps partiel et temporaires que les hommes, ces types d'emplois étaient plus perceptibles chez les femmes autochtones, dont 25,7 % occupaient un emploi à temps partiel ou temporaire en 2004.

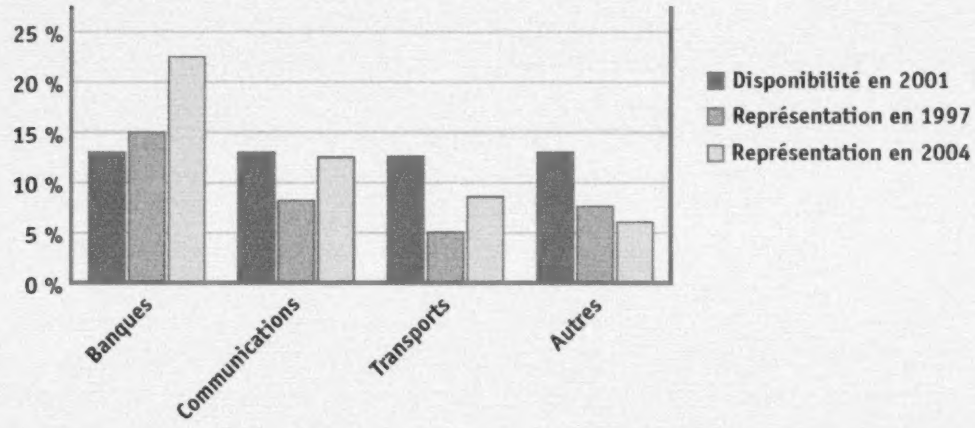
- En 2004, les femmes recevaient en moyenne 81,8 % du salaire des hommes, soit une légère hausse par rapport au pourcentage de 1997 qui était de 77,3 %.

Figure 13 Les femmes dans la fonction publique



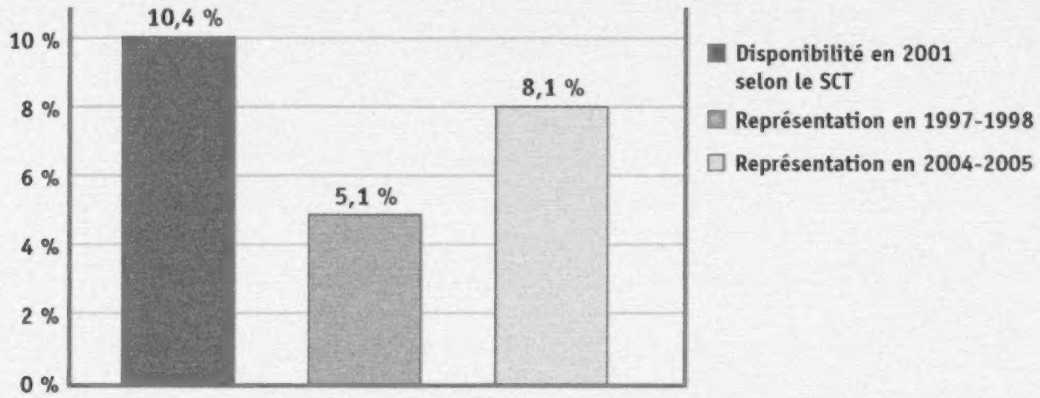
- La représentation générale des femmes, qui se situe à 53,5 %, est conforme à leur taux de disponibilité de 52,2 % pour la fonction publique, constaté lors du recensement.
- Les femmes ont bénéficié de 57,1 % des mesures de recrutement, un pourcentage semblable à celui de l'année précédente (57,2%).
- Depuis 1997, la part des postes du groupe de la direction occupés par des femmes a augmenté, passant de 25,1 % à 37,2 %. Leur représentation est également à la hausse dans la catégorie scientifique et professionnelle, où elle est passée de 32,2 % à 42,3 % depuis 1997.
- La part des promotions des femmes au groupe de la direction ou dans celui-ci a augmenté pour atteindre 47,1 %, tandis qu'elle était de 39,1 % l'année précédente et de 34,0 % en 1997. Toutefois, pour la troisième année consécutive, leur part des mesures de recrutement a diminué, de 43,9 % qu'elle était en 2002, à 38,7 % en 2003 et à 31,7 % en 2004.
- Des progrès peuvent encore être réalisés. Trois femmes sur dix dans la fonction publique travaillent dans la catégorie du soutien administratif et les femmes occupent trois postes de durée déterminée sur cinq. Ces facteurs contribuent au fait que plus de la moitié des femmes à l'emploi de la fonction publique gagnent moins de 50 000 $ annuellement, comparativement à un tiers des hommes.

Figure 14 Membres des minorités visibles dans le secteur privé



- La part des emplois détenus par les membres des minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 13,3 % en 2004, ce qui correspond au taux de disponibilité de 12,6 % enregistré lors du recensement.
- Les membres des minorités visibles ont bénéficié de 14,2 % des mesures de recrutement en 2004. Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre.
- Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté régulièrement, passant de 2,8 % en 1997 à 4,4 % en 2004, les membres des minorités visibles demeurent sous-utilisés dans cette catégorie, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.
- La représentation des membres des minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où leur part des postes a atteint 21,8 %, comparativement à 15,0 % en 1997, ayant constamment bénéficié d'une part plus élevée du recrutement. Ils y détiennent maintenant 7,4 % de tous les postes de cadres supérieurs, 15,4 % des postes de cadres intermédiaires et 24,9 % des postes de la catégorie des professionnels. Les pourcentages correspondants pour 1997 étaient de 4,3 % pour les cadres supérieurs, 9,3 % pour les cadres intermédiaires et 18,3 % dans la catégorie des professionnels.
- Les membres des minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2004, alors que leur représentation est passée de 8,9 % à 12,2 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 8,5 %.

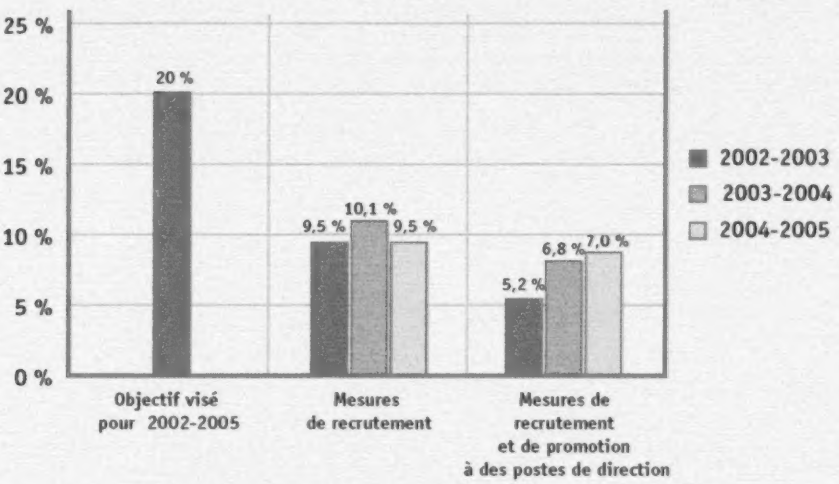
Figure 15 Membres des minorités visibles dans la fonction publique



- La représentation globale des minorités visibles se situait à 8,1%, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente où elle était de 7,8 % de tous les emplois, mais un taux considérablement inférieur au taux de disponibilité dans la fonction publique, qui se situe à 10,4 %.

- Comme mentionné précédemment, il y a eu plus de 10 200 mesures de recrutement dans la fonction publique en 2004-2005, soit 3 300 postes permanents et 6 900 postes temporaires. Les membres des minorités visibles ont bénéficié de 9,5 % du recrutement, soit 11,3 % du recrutement dans des postes permanents et 8,7 % des postes temporaires. Ces chiffres sont considérablement inférieurs à la cible de 20 % établie pour 2002-2003 par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Si cette cible avait été atteinte pour l'année de rapport, la part du recrutement des membres des minorités visibles se serait établie à 2 031 dotations, plutôt qu'à 971.

Figure 16 Progrès réalisés par rapport aux cibles du Groupe de travail

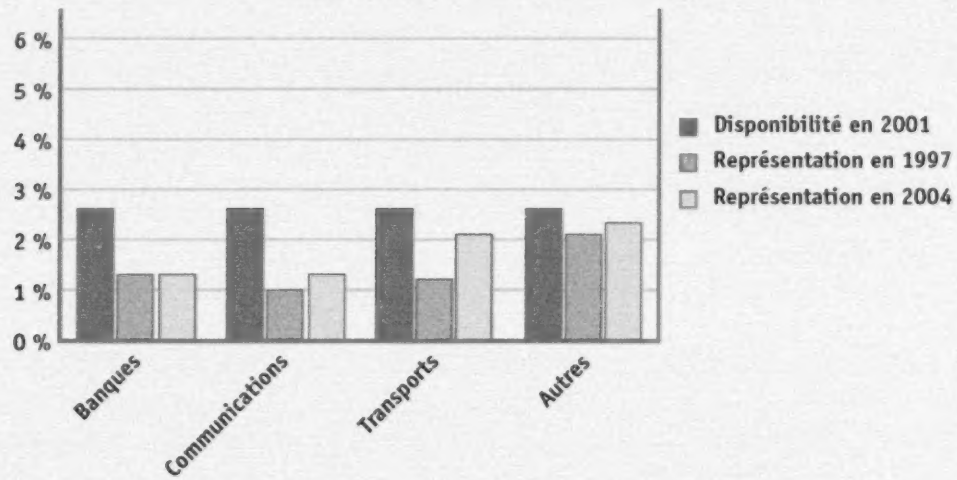


- Le Groupe de travail avait également établi la cible d'un recrutement ou d'une promotion sur cinq dans le groupe de la direction, à atteindre au plus tard en mars 2005. À cette date, la part des membres des minorités visibles dans des postes de cadres de direction était de 5,1 %. Cette dernière année, la part du recrutement des membres des minorités visibles n'a été que de 7,0 % des 525 postes dotés et promotions dans ce groupe. Il s'agit d'une légère amélioration par rapport aux 6,8 % constatés en mars 2004 et aux 5,2 % de l'année précédente. Si la cible de 20 % avait été atteinte, la part du recrutement des membres des minorités visibles se serait établie à 105 postes plutôt que 37.

- La part du recrutement des membres des minorités visibles dans le groupe de la direction a reculé, pour passer de 13,3 % l'an dernier à 6,7 % cette année. Ceux-ci n'ont obtenu que 4 postes sur les 60 dotés. Ils ont également obtenu 33 des 465 promotions dans le groupe, soit 7,1 %, une hausse par rapport au pourcentage de 6,0 % de l'an dernier.

- Seulement 15 des 73 ministères fédéraux ont atteint le taux repère de 10,4 % fixé pour les membres des minorités visibles dans la fonction publique.

Figure 17 Les Autochtones dans le secteur privé



- La part des emplois détenus par des Autochtones dans le secteur privé a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,7 % en 2004. Cette proportion n'a pas changé par rapport aux deux années précédentes et elle est encore inférieure au taux de disponibilité de 2,6 % enregistré lors du recensement.

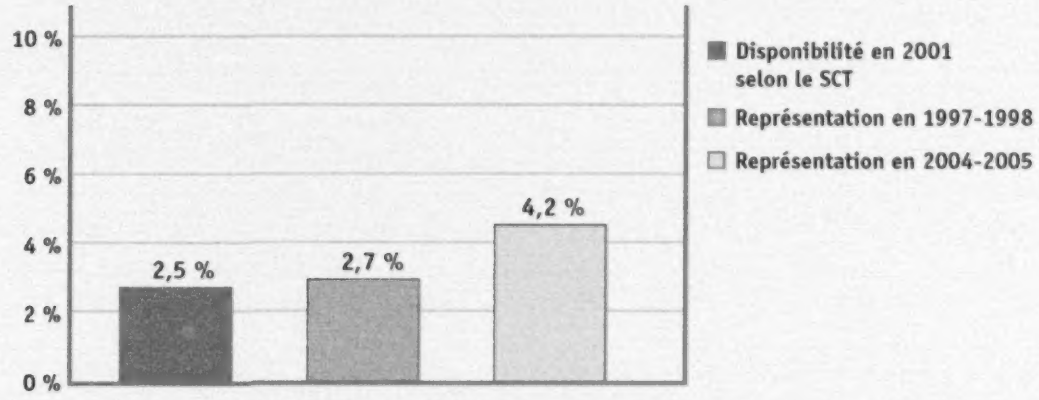
- La part du recrutement qui est allée aux Autochtones en 2004 se situe à 1,8 %, une baisse par rapport aux taux de 1,9 % de 2002 et 2003.

- La représentation des Autochtones était la plus élevée dans les secteurs des transports et « autres », où elle était de 2,2 %; ces secteurs comprennent l'exploitation minière, la commercialisation du poisson et les activités céréalières dans les régions du nord et de l'ouest, là où il y a une forte concentration d'Autochtones. Leur part du recrutement a été la plus élevée dans le secteur des transports au cours des trois dernières années, ce qui correspond au taux de disponibilité.

- Dans le secteur bancaire, les Autochtones détenaient 1,3 % des emplois, soit le même pourcentage qu'en 1997. Leur part du recrutement dans ce secteur a augmenté, de 1,0 % en 2003 à 1,4 %. Même si cette part du recrutement a été la plus haute enregistrée ces dernières années, elle demeure inférieure au taux de disponibilité de 2,6 %.

- Les Autochtones détenaient 1,4 % des emplois dans le secteur des communications en 2004, soit une augmentation par rapport au taux de 1,1 % de 1997. Ils n'ont bénéficié que de 1,4 % des mesures de recrutement dans ce secteur, une baisse par rapport au taux de 1,7 % pour l'année précédente.

Figure 18 Autochtones dans la fonction publique



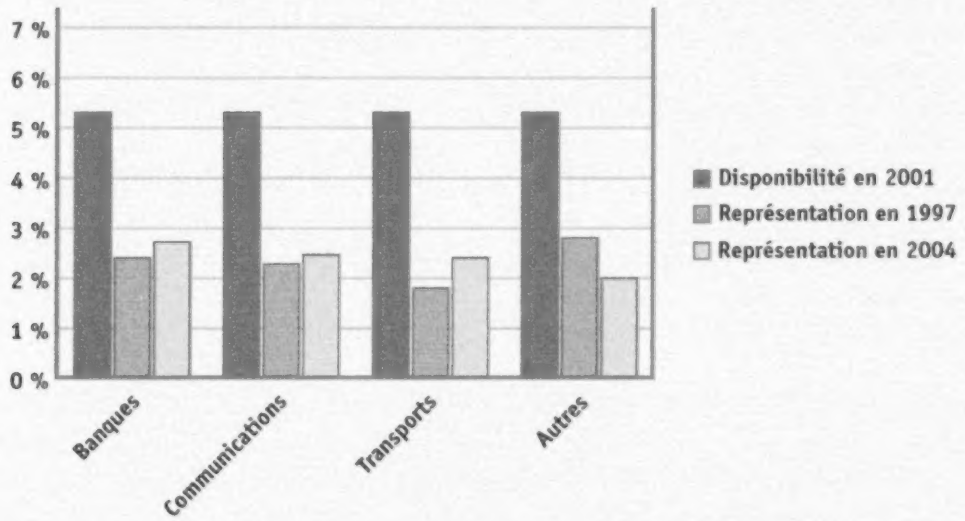
- Contrairement au secteur privé, la part des emplois des Autochtones dans la fonction publique a augmenté chaque année depuis 1997, année où elle se situait à 2,7 %, pour atteindre 4,2 % en mars 2005.

- Cette dernière année, les Autochtones ont obtenu 4,3 % de tous les postes dotés et 4,6 % des postes permanents.

- Les Autochtones ont obtenu une part du recrutement supérieure au taux repère du recensement dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour le groupe de la direction où la part du recrutement s'est établie à 1,7%.

- Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien emploie 17,2 % de tous les Autochtones membres de la fonction publique fédérale. Toutefois, même sans compter ce ministère, la représentation des Autochtones dans la fonction publique est de 3,5 %, c'est-à-dire sensiblement plus élevée que le taux de disponibilité de 2,5 % correspondant à la fonction publique.

Figure 19 Personnes handicapées dans le secteur privé



- Les personnes handicapées continuent d'être le groupe qui bénéficie le moins de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Leur représentation y est invariablement inférieure au taux de disponibilité de 5,3 % noté dans le recensement, et ce dans tous les secteurs.

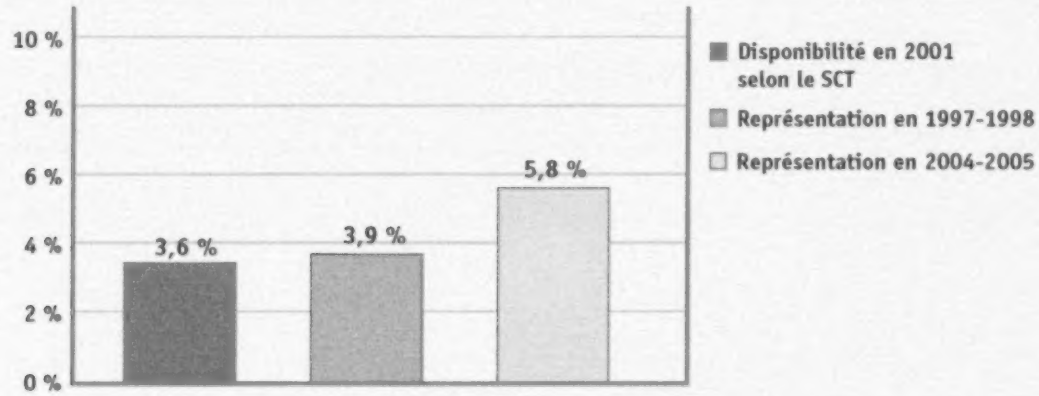
- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,5 % en 2004, constituait une légère amélioration par rapport au taux de 2,3 %, auquel cette représentation est demeurée pendant des années. Toutefois, les personnes handicapées n'ont bénéficié que de 1,1 % des mesures de recrutement en 2004, soit environ le même taux qu'en 1997, où leur part du recrutement se situait à 1,0 %. Les personnes handicapées ont obtenu environ 1 100 postes dans tous les secteurs, alors qu'elles auraient dû, suivant leur taux de disponibilité du recensement, en obtenir environ 5 200.

- Néanmoins, des améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur représentation était auparavant inférieure aux autres secteurs, les personnes handicapées détenaient 2,8 % des emplois, une hausse par rapport aux taux de 2,2 % pour 2003 et 2,4 % en 1997. Leur part du recrutement a augmenté, passant de 1,2 % en 1997 à 1,7 % en 2004. Bien que cette augmentation soit supérieure aux augmentations des autres secteurs, elle est très insuffisante par rapport au taux de disponibilité.

- La représentation des personnes handicapées dans le secteur des communications est restée dans une large mesure inchangée depuis 1997, avec un taux de 2,5 %. Elles n'ont bénéficié que de 1,0 % des mesures de recrutement dans ce secteur.

- Dans le secteur des transports, la part des emplois des personnes handicapées est passée de 1,8 % en 1997 à 2,4 % en 2004. Leur part du recrutement dans ce secteur se situait à 1,1 %.

Figure 20 Personnes handicapées dans la fonction publique



- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté chaque année, passant de 3,9 % en 1997 à 5,8 % en 2005, soit une représentation supérieure à leur taux de disponibilité de 3,6 % dans la fonction publique.

- Les personnes handicapées occupaient 5,5 % de tous les postes du groupe de la direction.

- Toutefois, pour chacune des quatre dernières années, les personnes handicapées ont continué de ne recevoir qu'une proportion de 3,1 % du recrutement, ce qui laisse croire que leur représentation accrue serait davantage attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires qu'aux mesures de recrutement. Leur part du recrutement dans toutes les catégories, sauf celle du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur, était considérablement inférieure à leur taux de disponibilité de 3,6 % dans la fonction publique.

- On compte 59 ministères fédéraux sur 73 qui employaient un nombre de personnes handicapées correspondant au taux de disponibilité.

Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi

En quête d'améliorations constantes

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, qui aura bientôt 10 ans, est un élément important de nos efforts de renouvellement et d'amélioration constante. Nous examinons donc le mécanisme de vérification afin de nous assurer qu'il reflète fidèlement le contexte dans lequel le Programme est mis en oeuvre.

En vertu du Programme, les employeurs sont tenus de déterminer les obstacles à l'emploi et de recourir aux meilleures pratiques pour éliminer les écarts de représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* confère à la Commission le mandat d'effectuer des vérifications dans les milieux de travail du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la *Loi*.

Les efforts déployés pour mettre le processus à jour s'appuieront sur les forces actuelles du Programme tout en cherchant à en accroître l'efficacité et l'efficience dans les années à venir. La revitalisation de nos méthodes s'inspirera beaucoup des profils des divers employeurs et des besoins des groupes désignés les plus sous-utilisés sur le marché du travail.

Notre expérience en matière de vérification nous a appris que les employeurs ont besoin d'avoir accès à une meilleure information et d'améliorer leurs connaissances s'ils veulent se conformer à la *Loi* et préserver les gains réalisés. De la même manière, la Commission recueille de plus en plus de données, dans le cadre de son mécanisme de vérification, concernant les stratégies les plus fructueuses pour réduire la discrimination. L'un des aspects importants du Programme est le partage des connaissances sur les pratiques d'embauche et de promotion avec les employeurs afin de garantir aux groupes désignés des chances égales sur le marché du travail.

À cette fin, la Commission a intégré le Programme au sein de sa nouvelle Direction générale de la prévention de la discrimination. Cela lui permettra d'améliorer sa méthode de vérification et de fournir des avis ciblés, des outils de prévention et de meilleurs renseignements pour promouvoir de manière constante la culture des droits de la personne en milieu de travail.

Notre nouvelle méthode de vérification reflète notre engagement à faire en sorte que les employeurs s'acquittent de leurs obligations en vertu de la *Loi*, tout en favorisant une meilleure compréhension des droits de la personne et en prévenant la discrimination. Le résultat final sera l'établissement de relations plus positives et productives avec les employeurs.

Résultats des vérifications

État des vérifications

La figure 21 indique le nombre de vérifications réalisées à ce jour aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le nombre de vérifications qui doivent être achevées.

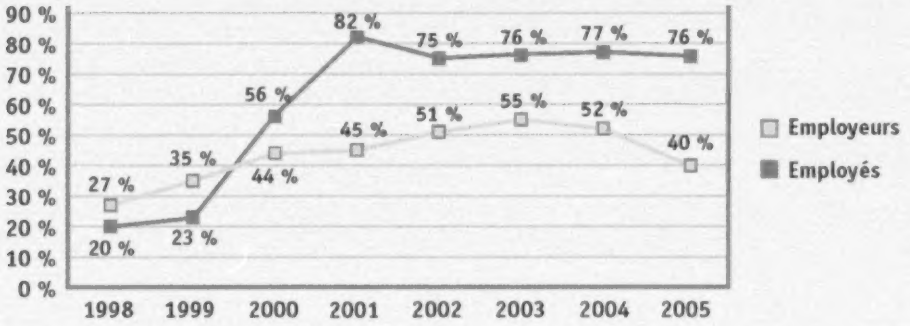
Figure 21 État des vérifications au 31 décembre 2005

Situation des employeurs	Nombre d'organisations
VÉRIFICATIONS TERMINÉES ET EN COURS	
Employeurs en conformité	205
Vérifications annulées	41
Employeurs faisant l'objet d'une vérification	38
Nombre total d'employeurs vérifiés ou en cours de vérification	284
VÉRIFICATIONS RESTANTES	
Employeurs comptant plus de 500 employés	63
Employeurs comptant de 100 à 500 employés	290

Employeurs et employés visés par les vérifications

La figure 22 indique que 40 % des 588 employeurs actuellement visés par la *Loi* ont fait ou font présentement l'objet d'une vérification. Ce pourcentage est inférieur à celui des années précédentes pour deux raisons : le nombre de nouveaux employeurs visés par la *Loi* a augmenté et les employeurs qui ne sont plus visés par la *Loi*, mais qui ont fait l'objet d'une vérification, ont été rayés de la liste des employeurs visés par la *Loi*. Cependant, les employeurs ayant fait l'objet d'une vérification, ou en cours de vérification, représentent sensiblement le même pourcentage de la main-d'œuvre, soit 76 %, en raison des nouvelles vérifications amorcées en 2005, notamment dans les Forces canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité.

Figure 22 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les vérifications



Employeurs en conformité

En 2005, la Commission s'est efforcée de terminer les vérifications déjà amorcées. Au cours de l'année, elle a relevé 16 employeurs en conformité, un chiffre inférieur à celui de l'année précédente qui s'établissait à 44. Les résultats de 2004 reflétaient les résultats de deux projets pilotes, le premier mené auprès de petits employeurs du secteur privé et l'autre auprès d'employeurs du secteur public comptant moins de 100 employés, qui ont été trouvés en conformité.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la Commission a entrepris un examen de ses méthodes de vérification, adopté un nouveau mécanisme de responsabilisation plus rigoureux de même que simplifié ses procédures. Ce travail devrait être terminé en 2006, avec pour effet d'accélérer les vérifications futures.

La figure 23 montre que 205 employeurs ont été déclarés en conformité avec la *Loi* depuis 1998. On y constate également que la Commission n'a notifié aucun ordre au cours des trois dernières années, toutes les mesures d'application ayant été prises dans les premières années du Programme, la plus récente remontant à 2002.

Figure 23 Employeurs en conformité

SITUATION DES EMPLOYEURS	1998 à 2003	2003	2004	2005	Total cumulatif 1998-2005
En conformité	74	40	44	16	174
En conformité après la notification d'un ordre	23	0	0	0	23
En conformité après le renvoi du cas au Tribunal par la Commission ou l'employeur*	8	0	0	0	8
Nombre total d'employeurs en conformité	**105**	**40**	**44**	**16**	**205**

* Tous ces employeurs se sont conformés avant l'instruction au Tribunal.

Profil des employeurs visés par la Loi

La figure 24 indique le nombre d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le nombre d'employés dans chaque secteur, y compris ceux qui ont fait ou font présentement l'objet d'une vérification. Elle indique également que les vérifications de la Commission portent surtout sur des employeurs plus importants qui présentent le plus fort potentiel de progrès en ce qui a trait à l'emploi de membres des groupes désignés. Le secteur des banques (où 71 % des employés sont visés par les vérifications effectuées) compte en moyenne 9 000 employés par entreprise, tandis qu'à l'inverse, le secteur des transports (où 27 % des employeurs ont fait l'objet d'une vérification) compte en moyenne 277 employés par entreprise.

Figure 24 Employeurs et employés, par secteur, visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et faisant l'objet ou ayant fait l'objet d'une vérification

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	VISÉS PAR LA LOI		VÉRIFICATION TERMINÉE OU EN COURS*	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé au 31 décembre 2004	Banques	21	184 344	15	171 561
	Communications	89	219 050	29	152 629
	Transports	321	189 052	87	86 775
	Autres	65	58 541	26	36 771
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2005)		73	165 856	67	157 153
Organismes fédéraux distincts (au 31 mars 2005)		19	146 490	11	126 082
TOTAL		**588**	**963 333**	**235**	**730 971**

* Le nombre d'employeurs dont la vérification est terminée ou en cours diffère de celui de la figure 21 parce qu'il n'englobe que les employeurs visés par la *Loi* à la date indiquée dans la marge de gauche.

FAIRE PROGRESSER LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES LIBERTÉS

Aperçu

L'un des quatre rôles importants que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère à la Commission a trait à la mise en place de mesures correctives efficaces par l'entremise d'un processus de plaintes juste; les trois autres rôles se rapportent à l'avancement des droits de la personne et des libertés. La Commission s'acquitte de ce dernier mandat de la manière suivante :

- le Programme de prévention de la discrimination agit auprès des employeurs pour prévenir la discrimination avant qu'elle ne se produise;
- le Centre du savoir effectue de la recherche et des études;
- la Direction des initiatives stratégiques suit les questions nouvelles et lutte contre la discrimination systémique;
- la fonction des communications favorise une meilleure compréhension des rôles et des activités de la Commission à l'échelle du pays.

Programme de prévention de la discrimination

Le mandat en matière de prévention

Le Programme de prévention de la discrimination a été lancé en 2004, avec pour mandat précis de collaborer avec les employeurs afin de prévenir la discrimination et d'établir des stratégies pour résoudre les plaintes de façon efficace et rapide. Le Programme met en valeur les droits de la personne en obtenant la participation d'intervenants clés pour prévenir la discrimination dans les lieux de travail et les centres de services, de même qu'en augmentant la sensibilisation du public, sa compréhension et son acceptation de ces questions. Ayant intégré des méthodes plus efficaces dans un nouveau modèle de résolution globale des conflits, la Commission est en mesure de canaliser davantage de ressources et d'énergie dans ces types de mesures correctives, ce qui lui permet de s'acquitter intégralement du mandat que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Depuis cette année, le Programme relève de la nouvelle Direction de la prévention de la discrimination, qui inclut le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, les bureaux régionaux et le service des communications. Pour faciliter la collecte de renseignements relatifs aux tendances et aux modèles qui se dessinent dans les plaintes, les agents de la Direction sont étroitement intégrés aux activités des autres directions de la Commission. Cette façon de faire permet à la Commission de concentrer et de coordonner son travail dans les domaines de la prévention, de la conformité et du partage de l'information d'une toute nouvelle manière.

Le Programme est maintenant bien ancré

Le Programme de prévention de la discrimination est bien ancré et connaît une croissance considérable puisque de plus en plus d'employeurs adoptent une approche préventive comme élément de leur stratégie générale en matière de droits de la personne. À ce jour, les 7 organisations suivantes, qui comptent un effectif total de 167 000 personnes, ont signé un protocole d'entente :

- Les Forces canadiennes
- La Gendarmerie royale du Canada
- La Banque nationale du Canada
- West Jet Airlines
- L'Agence des services frontaliers du Canada
- La Société canadienne des postes
- Servisair / GlobeGround Inc.

Pourquoi signer un protocole d'entente?

En signant un protocole d'entente, ces employeurs se sont engagés officiellement dans une relation de travail avec la Commission. Dans un premier temps, la Commission les aide à déterminer les secteurs ou les questions problématiques touchant les droits de la personne dans leur milieu de travail. Ensuite, elle leur donne les outils nécessaires pour lutter contre les sources connues de discrimination et les appuie dans leurs efforts pour adopter des approches adéquates et des mécanismes de recours interne efficaces.

Les solutions peuvent comprendre une aide relativement à la formulation, à la révision et à la mise en œuvre de politiques dans le milieu de travail qui respectent des normes et des mesures correctives définies; le partage de pratiques exemplaires au moyen de la formation et de l'information sur les droits de la personne; et l'établissement de divers documents tels que des études de cas, des exposés, des affiches et des outils didactiques interactifs qui aident à prévenir les abus en matière de droits de la personne. La formation peut couvrir une vaste gamme de questions touchant les droits de la personne, allant de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au harcèlement, en passant par les techniques d'enquêtes. Des manuels de formation ont été élaborés sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et contre le harcèlement. L'an prochain, un programme de formation des formateurs sera élaboré.

Dans le cadre de ses rapports de travail officiels avec l'Association des cadres de la fonction publique du Canada, la Commission a dirigé deux séances de formation pilotes sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, à Ottawa et à Montréal, auxquelles ont pu participer les autres cadres de partout au Canada par vidéoconférence. Voici le commentaire de l'un des participants :

« Cette séance a été extraordinaire. J'ai recommandé à mon organisation d'organiser une telle séance ou un cours de formation ici pour nos cadres. Je crois savoir que l'APEX envisage de tenir compte des intolérances au milieu ou des environnements exempts d'odeurs. Je me réjouis à cette idée et j'aimerais vous mettre en communication avec d'autres personnes qui partagent mon enthousiasme. »

Offre de services d'un océan à l'autre

Pour que les ressources de prévention soient déployées là où elles seront les plus efficaces, le Programme de prévention de la discrimination est une large initiative faisant intervenir toutes les régions du Canada. À l'appui des priorités du Programme, les bureaux régionaux de la Commission stimulent les relations de travail avec de nombreux organismes et groupes comme les employeurs des secteurs privé et public, les syndicats, les conseils fédéraux, les collectivités des Premières nations et diverses associations représentant les minorités visibles et les personnes handicapées. En plus des initiatives de formation, le Programme traite un éventail de questions comme la discrimination raciale, la haine sur Internet, les milieux de travail exempts de racisme et la conception d' installations sans obstacles. Une collaboration étroite entre le personnel régional et les intervenants des diverses régions aide la Commission à dégager les enjeux qui sont pertinents à l'échelle du pays.

Des résultats prometteurs

Les résultats préliminaires sont prometteurs. Après seulement un an, il est déjà manifeste que la Commission reçoit moins de plaintes provenant des organisations qui participent activement à sa stratégie de prévention. La Commission suivra de près l'incidence de cette mesure.

Un engagement croissant

L'engagement des employeurs à travailler main dans la main avec la Commission à mettre en œuvre les pratiques et les politiques qui peuvent permettre de résoudre les différends relatifs aux droits de la personne est la première étape pour instaurer des milieux de travail ouverts à la diversité. Les employeurs participent de manière croissante et les négociations sont en cours avec plusieurs, lesquelles devraient aboutir à la signature de nouveaux protocoles d'entente au cours de la prochaine année. À mesure que la Commission intensifie ses efforts dans ce domaine, plus d'outils et de ressources seront disponibles électroniquement et ils seront alors facilement accessibles à tous les employeurs, les syndicats et les autres intervenants intéressés à instaurer un environnement exempt de discrimination.

Le Centre du savoir

But du Centre

La Commission a établi un Centre du savoir en réponse à l'obligation, énoncée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* de favoriser l'avancement des droits de la personne et des libertés. Le Centre du savoir coordonne la production de connaissances au sujet des droits de la personne et des libertés, afin de réaliser plus à fond le mandat que la *Loi* confie à la Commission d'effectuer des recherches et des études.

Le Centre effectue de la recherche, élabore des politiques, donne des avis juridiques internes et recueille et analyse les statistiques à l'appui de la recherche, de l'élaboration de politiques et du processus décisionnel de la gestion. Le Centre assume également la responsabilité des affaires réglementaires, qui incluent l'élaboration de règlements et de lignes directrices relativement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La bibliothèque de la Commission fait également partie du Centre du savoir.

Projets de recherche

Ces projets rassembleront des spécialistes de la Commission et des experts en droits de la personne qui guideront le travail de la Commission et informeront les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats, les groupes de défense d'intérêts, les intervenants et le public canadien sur les questions relatives aux droits de la personne. En 2005, le Centre du savoir a commencé à définir un cadre de travail pour orienter ses activités de recherche et établir ses priorités pour 2006.

À titre d'exemple, le plan d'action de la Commission, « Perspectives d'avenir », recommande la publication d'un rapport périodique sur l'état des droits de la personne au Canada, une proposition qu'ont appuyée sans réserve les intervenants. Cette initiative exigera beaucoup de recherche, notamment l'établissement d'indicateurs en matière de droits de la personne, pour permettre d'évaluer les progrès. Ce type de projet sera réalisé par le Centre du savoir et fera l'objet de consultations permanentes auprès des intervenants.

Nouveautés en matière de politiques

Voici quelques exemples de travaux relatifs à l'élaboration des politiques et au suivi de projets dont se charge le Centre du savoir.

Convention internationale au sujet des droits des personnes handicapées
La Commission a participé à des consultations et a assisté aux séances du comité spécial chargé d'élaborer une convention internationale globale et intégrée pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées. La convention proposée de l'ONU est l'un des plus importants projets touchant les personnes handicapées entrepris par la communauté internationale. Le projet rassemble un large éventail de dirigeants des milieux universitaires et communautaires actifs dans le domaine des personnes handicapées, ainsi que des membres d'institutions nationales des droits de la personne.

Projet en relation avec la Commission nationale des droits de la personne de l'Inde
En juin 2005, la Commission a dépêché une mission en Inde pour parachever un projet bilatéral avec la Commission nationale des droits de la personne de ce pays. Les fonctionnaires ont également assisté à la Conférence nationale sur les personnes handicapées, à New Delhi. Un manuel de formation sur les droits de la personne a été élaboré dans le cadre d'un partenariat de jeunes avocats et d'experts en droits de la personne. Ce manuel sert à faciliter l'élaboration d'un programme sur les droits de la personne dans les écoles de droit de toute l'Inde. Il sera également publié sur Internet dans le cadre d'une stratégie de sensibilisation aux droits des personnes handicapées. La fin du projet a été marquée par une conférence nationale couronnée de succès au cours de laquelle des exemplaires du manuel ont été distribués.

Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool
La Commission révise sa Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool mise en oeuvre en 2002. La politique révisée, qui doit être publiée en 2006, intégrera la jurisprudence récente sur cette question.

Femmes purgeant une peine de ressort fédéral
La Commission poursuit la collaboration avec le Service correctionnel du Canada aux fins du suivi des 19 recommandations proposées dans le rapport de la Commission intitulé *Protégeons leurs droits – Examen systémique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*, publié en janvier 2004. Il y était recommandé de prendre des mesures dans les domaines de l'évaluation du

risque et des besoins, de la garde et de la supervision sûre et humaine, des programmes de réinsertion et des mécanismes de recours.

Initiatives stratégiques

Objet et mandat

L'un des premiers objectifs de la législation sur les droits de la personne consiste à modifier les modèles ancrés d'inégalité et à cerner les nouvelles questions qui se posent relativement aux droits de la personne. En 2004, la Commission a établi une équipe des mesures proactives qui a maintenant été intégrée dans la nouvelle Direction des initiatives stratégiques. Son rôle consistera à aiguiller la Commission sur des projets non axés sur les plaintes et visant à résoudre des questions clés en matière de droits de la personne ainsi qu'à promouvoir des changements systémiques.

Le Rapport annuel de l'an dernier mettait en relief trois projets spéciaux sélectionnés pour étude. Nous sommes heureux de rendre compte des résultats atteints pour chacun d'eux.

Il n'y a pas de service

Le gouvernement du Canada ne répond pas adéquatement aux besoins des Canadiens qui, en raison d'une déficience, ne peuvent utiliser son système téléphonique ordinaire. C'était là la principale constatation du rapport *Il n'y a pas de service*, publié par la Commission en juillet 2005, concernant la mesure dans laquelle le gouvernement s'acquitte de ses obligations de dispenser des services téléphoniques accessibles aux personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole.

L'étude a révélé que seulement 50 % des ministères et organismes fédéraux publient des numéros d'ATS (appareil téléscripteur) et, lorsque ces derniers ont été mis à l'essai, seulement le tiers étaient opérationnels. La Commission a recommandé que le gouvernement mette en œuvre une stratégie globale et qu'il envisage de mettre en place une nouvelle technologie afin de résoudre ce problème conformément à son obligation légale de répondre aux besoins des personnes handicapées.

La réponse du gouvernement a été très encourageante. Plusieurs ministères et organismes ont indiqué à la Commission qu'ils prévoyaient faire en sorte que leur système fonctionne adéquatement. Le Conseil du Trésor a confirmé son engagement à mettre en œuvre les recommandations de la Commission. Le Conseil considère que *Il n'y a pas de service* est une étude de cas utile sur la façon de traiter les questions plus larges de l'accessibilité aux programmes

et services de l'administration fédérale. Par conséquent, au début de 2006, la Commission et le Conseil du Trésor ont signé un protocole d'entente dans lequel les deux organisations s'engagent à travailler ensemble à résoudre rapidement la question des ATS, notamment en tenant des consultations auprès des représentants des personnes qui utilisent les systèmes d'ATS et en collaborant à d'autres questions liées à l'accessibilité.

Une question de droits

Dans le rapport intitulé *Une question de droits*, publié en octobre 2005, la Commission demandait au Parlement d'abroger l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une disposition qui a pour effet de refuser aux membres des Premières nations qui vivent dans des réserves l'accès au même système de présentation d'une plainte en matière de droits de la personne que celui offert aux autres Canadiens.

Au Canada, des lois ont été adoptées par le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, lesquelles prévoient des mécanismes de recours pour les plaintes en matière de droits de la personne. Bien qu'il existe encore certains problèmes sur les plans de l'efficacité et de l'accessibilité, en principe, tout citoyen canadien qui considère avoir été victime de discrimination peut déposer une plainte auprès d'une commission ou d'un tribunal chargé des droits de la personne. Tout citoyen canadien sauf, précisons-le, une personne qui est membre d'une Première nation et qui vit sur des terres administrées en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Le rapport recommande que le Parlement agisse immédiatement afin d'abroger l'article 67 et adopte les mesures nécessaires pour garantir que les Premières nations et leurs citoyens aient accès à un mécanisme de droits de la personne qui tienne compte de leurs besoins particuliers, de leur situation et de leur statut constitutionnel unique.

Conformément à l'approche générale qu'elle suit pour le règlement des différends en matière de droits de la personne, tel que décrit plus haut dans le rapport, la Commission recommande aussi que dans la plus grande mesure possible, les plaintes en matière de droits de la personne soient résolues au niveau de la Première nation, en utilisant les systèmes propres à la collectivité, qui peuvent comprendre des approches traditionnelles de résolution des différends.

La Commission collaborera avec les membres des Premières nations afin de préparer adéquatement l'introduction de nouvelles mesures de protection des droits de la personne tenant compte de la situation et des besoins particuliers de ces collectivités.

Les consultations avec les parlementaires de tous les partis ont été fructueuses. La Commission continuera de faire progresser ce dossier et elle espère que le nouveau Parlement agira rapidement en la matière.

Haine sur Internet

En décembre 2005, la Commission a organisé une conférence d'experts et de représentants gouvernementaux du Canada, des États-Unis et de l'étranger pour discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble en réseau afin de coordonner leurs efforts pour lutter contre la haine sur Internet.

La conférence, intitulée *Une menace grave*, a permis de rassembler un groupe de spécialistes triés sur le volet, incluant des fonctionnaires juridiques, des membres des forces policières, des spécialistes des droits de la personne, des organisations non gouvernementales, des fournisseurs d'Internet et des membres du milieu universitaire. Les participants à la conférence se sont penchés sur des questions telles que les aspects criminels de la haine, l'autoréglementation par les fournisseurs d'Internet, la jurisprudence soutenant l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit la transmission électronique de messages haineux, ainsi que l'éducation sur les droits de la personne et les développements internationaux.

La Commission publiera le compte rendu de la conférence et l'affichera dans son site Web. Elle prévoit également une stratégie pour assurer le suivi des discussions qui ont eu cours à la conférence.

Initiatives actuelles et futures

Au cours de l'année, la Commission a lancé une étude sur la disponibilité du service d'appareils téléscripteurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale et sur la disponibilité de publications gouvernementales dans des médias substituts, notamment en braille et en gros caractères, accessibles aux personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

La Commission continuera de renforcer sa capacité de traiter les questions systémiques nouvelles et élargies. D'autres études seront effectuées à la lumière de l'information recueillie suivant l'analyse des plaintes, dans les résultats des analyses de la conjoncture, les consultations auprès des intervenants et l'analyse des événements clés qui peuvent survenir et qui ont un effet négatif sur les progrès des droits de la personne au pays.

Les plans de la Commission incluent pour 2006 l'examen des questions entourant l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées dans le milieu de travail et l'examen de la situation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Information publique

La Commission favorise une meilleure compréhension de son mandat, de ses rôles et de ses activités en établissant et en dirigeant des programmes d'information à l'échelle du pays. Le site Web de la Commission est un outil de communications clé qui permet de rejoindre les Canadiens et les organisations des employeurs. Au fur et à mesure que le site Web a été élaboré et amélioré, il est devenu une source de plus en plus importante d'information pour le public.

En 2005, la Commission a accueilli 720 612 visites dans son site Web, soit plus du double de visites qu'en 2004. L'utilisation accrue de ce site, dans lequel le public peut obtenir une vaste gamme d'information sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission, a contribué à réduire le nombre de demandes de renseignements téléphoniques et de demandes de publications reçues.

AU SERVICE DES CANADIENS	2004	2005
Visites du site Web	339 095	720 612
Publications distribuées	71 433	44 848
Demandes de renseignements téléphoniques	14 194	11 142*
Demandes de renseignements par courriel	5 496	6 336

* Demandes de renseignements téléphoniques à la réception du bureau national seulement.

GESTION MODERNE ET ENGAGEMENT À RENDRE COMPTE

Tout au long de 2005, la Commission a poursuivi son engagement à l'égard d'une gestion saine sur plusieurs fronts. Voici les faits saillants de cette année dans quelques domaines clés du Cadre de responsabilisation de gestion de l'administration fédérale.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La culture organisationnelle de la Commission compte parmi ses valeurs fondamentales l'amélioration et l'apprentissage continus. Ces valeurs sont essentielles pour faciliter l'innovation à l'échelle de l'organisation.

Un cadre et une politique d'apprentissage, assortis d'un plan d'action sur deux ans, seront terminés à la fin de mars 2006 et un comité consultatif de l'apprentissage a été établi pour en superviser la mise en œuvre. Les plans d'apprentissage individuels, appuyant les objectifs de l'organisation, et le perfectionnement professionnel sont désormais des éléments bien établis dans celle-ci. La planification soignée, l'investissement, l'évaluation et la production de rapports sur les progrès réalisés figurent pour leur part au nombre des éléments essentiels de ce cadre de travail.

Grâce au développement des connaissances et des compétences des employés pour toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques, la Commission vise à aider son effectif à atteindre un rendement optimal, tout en aidant l'organisation à livrer de meilleurs résultats.

Mesure du rendement

La Commission a élaboré une série de rapports opérationnels du rendement qui, ensemble, constituent une sorte de « tableau de bord » servant à déterminer si l'organisation est dans la bonne voie ou si elle s'écarte des cibles établies. Les données sur le rendement sont revues périodiquement par les cadres supérieurs et les commissaires et elles forment la base du rapport que présente la Commission au Parlement. Le travail se poursuit sur l'établissement d'une série de mesures des résultats pour évaluer les effets plus larges du travail de la Commission. Il s'agit d'un élément important des efforts que nous déployons pour bâtir une organisation où l'amélioration continue est intégrée dans notre culture de même qu'un élément essentiel de notre capacité d'atteindre des résultats durables.

Effectif

La Commission disposait des éléments essentiels nécessaires lorsque sont entrés en vigueur, en décembre 2005, des changements législatifs majeurs dans la gestion des ressources humaines de l'administration fédérale. À titre d'exemple :

- La Commission avait déjà adopté un système de gestion informelle des conflits, un outil supplémentaire pour la gestion et la résolution hâtives des conflits.
- Des sous-délégations à jour des ressources humaines ont été adoptées, conformément aux nouveaux pouvoirs directs conférés aux sous-ministres ou aux administrateurs généraux; une formation sera offerte au cours de la prochaine période de rapport comme condition préalable à l'exercice des pouvoirs délégués.

- Les réunions trimestrielles du Comité de consultation patronale-syndicale servent de tribune pour discuter des questions relatives aux ressources humaines avec les trois agents de négociation de la Commission.

- Un nouveau régime de dotation a été établi, mais les nouveaux assouplissements exigeront une planification des ressources humaines transparente et ouverte reliée à la planification organisationnelle.

En outre, la Commission continue de favoriser la diversité de son effectif et le respect des deux langues officielles.

- Tous les groupes désignés étaient adéquatement représentés dans l'effectif de la Commission et respectaient ou dépassaient les cibles d'ensemble de la Commission pour l'équité en matière d'emploi, dans toutes les catégories. Les cibles de la Commission sont établies par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada qui se fonde sur les données du recensement de 2001 et tiennent compte des catégories d'emploi de notre effectif.

- Au 31 décembre 2005, la Commission comptait 185 employés, dont :

64,9 % étaient des femmes, la cible étant de 60,9 %
12,4 % étaient des personnes handicapées, la cible étant 3,4 %
10,3 % étaient des membres des minorités visibles, la cible étant de 8,7 %
3,2 % étaient des Autochtones, la cible étant de 2,5 %

Malgré ces résultats, les questions d'équité en matière d'emploi demeurent une priorité dans toutes les pratiques relatives aux ressources humaines et la Commission s'efforce continuellement d'accroître la représentation des groupes désignés au-delà des niveaux de base.

- 73,5 % des postes de la Commission étaient désignés « bilingues, nomination impérative », 23,8 % étaient désignés « anglais essentiel » et 1,6 % étaient désignés soit « anglais », soit « français ».

- 52,4 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 47,6 % ont indiqué le français.

- Le roulement du personnel reste à un niveau approprié de 9,4 %.

Gérance

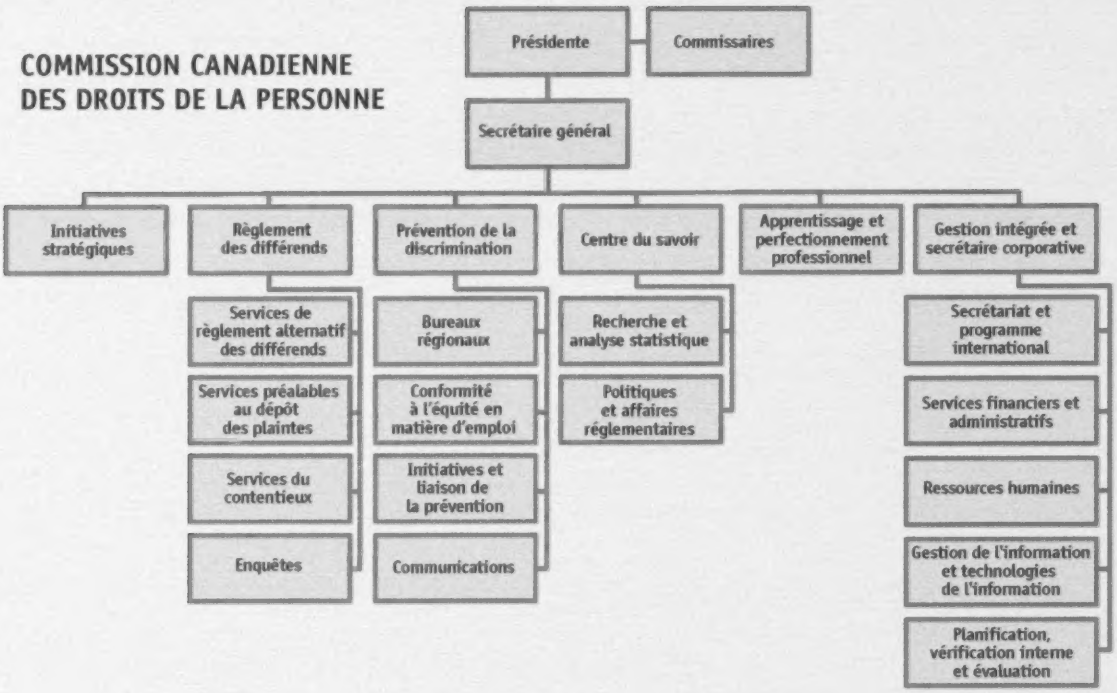
Une vérification de la gestion financière effectuée par Progestics International en 2003 a révélé que la Commission disposait de systèmes efficaces. L'attention accordée au coût des intrants, incluant une analyse du coût par cas, a porté fruit. La Commission a fait porter les améliorations de processus sur les stades de résolution préliminaire, moins onéreux, et pour lesquels le service peut être offert de manière prompte et efficace. Un comité de la haute direction revoit pour sa part tous les contrats de plus de 10 000 $.

La gestion des fonds de renseignements constitue un autre aspect de la fonction de gérance de a Commission. Celle-ci, avec le soutien de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, a lancé une initiative d'envergure en vue de moderniser ses documents électroniques et son système de gestion des documents. La capacité du système de se prêter à de nouvelles applications de gestion, qui permettraient d'intégrer les dossiers relatifs aux droits de la personne et les vérifications de l'équité en matière d'emploi, demeure toutefois incertaine en raison des coûts qui s'y rattachent.

Gestion du risque

Comme il a été souligné dans le Rapport annuel de l'an dernier, le travail sur le profil et le cadre de gestion des risques est terminé. Le Comité de vérification et d'évaluation de la Commission, dirigé par la présidente, a approuvé le plan triennal de vérification et d'évaluation de la Commission fondé sur le risque. Les rapports de vérification sont affichés dans le site Web.

ORGANIGRAMME



MEMBRES DE LA COMMISSION

Mary M. Gusella, présidente

Kelly Russ, commissaire – Colombie-Britannique

Aimable Ndejuru, commissaire – Québec

Carol McDonald, commissaire – Terre-Neuve-et-Labrador

Harish Chand Jain, commissaire – Ontario